

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК  
Кафедра государственное, муниципальное управление и  
кадровая политика

**СОГЛАСОВАНО**

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Моделирование компетенций персонала

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 3

Семестр (*Ы*) 5

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК  
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки  
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Моделирование компетенций персонала» для студентов по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом»

Содержание курса «Моделирование компетенций персонала» охватывает основные вопросы, определяющие сущность и возможность использования компетентностного подхода для найма, оценки и развития персонала в современных экономических условиях. Представленные в Программе цели дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО.

Структура рабочей программы выстроена следующим образом:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- дано содержание лекционного курса;
- дано содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- названы вопросы для самостоятельного изучения
- представлено программное обеспечение.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В ВУЗе применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с этим в программе рассчитаны баллы на освоение каждого модуля. Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленная рабочая программа дисциплины «Моделирование компетенций персонала» для студентов по направлению подготовки 38.03.03. «Управление персоналом», соответствует данному ФГОС ВО, современным требованиям экономики, рынка труда и позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

Программа дисциплины может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:  
Специалист по персоналу  
управления кадров КГПУ им. В.П.Астафьева



Барзакова М.Е.

## Оглавление

Аннотация	5
1. Требования к дисциплине	5
1.1. Внешние и внутренние требования	5
1.2. Место дисциплины в учебном процессе	5
2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.	6
3. Организационно-методические данные дисциплины	7
4. Структура и содержание дисциплины	7
4.1. Структура дисциплины	7
4.2. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины	7
4.3. Содержание модулей дисциплины	8
4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия	9
4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний	10
4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	10
5. Взаимосвязь видов учебных занятий	13
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
6.1. Основная литература:	13
6.2. Дополнительная литература:	13
6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям	14
6.4. Программное обеспечение	14
6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	14
7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций	16
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины	16
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
10. Образовательные технологии	16
ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД	17

## **Аннотация**

«Моделирование компетенций персонала» является научной дисциплиной, которая изучает уровни и виды компетенций персонала, и процесс их моделирования. Система компетенций является одной из ключевых в работе с персоналом.

Приобретенные знания и практические навыки должны обеспечить студентам умение самостоятельно и на достаточно высоком теоретическом уровне формировать модели компетенций.

Цель дисциплины заключается в изучении и освоении концептуально-теоретических основ применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение уровней и видов компетенций.
- усвоение методов формирования и оценки компетенций персонала в соответствии с требованиями к должности.
- умение разработать и применить модели компетенций при формировании и использовании трудового потенциала организации, отдельного работника.

Дисциплина предполагает формирование следующих компетенций:

- способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9)
- знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);
- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

Самостоятельная работа студентов в рамках курса включает освоение теоретического материала по рекомендуемой литературе (в т. ч. изучение дисциплины на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>), подготовку к практическим занятиям.

Изучение дисциплины «Моделирование компетенций персонала» осуществляется в объеме 108 часов в 5 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. Форма промежуточного контроля – зачет.

## **1. Требования к дисциплине**

### ***1.1. Внешние и внутренние требования***

Дисциплина «Моделирование компетенций персонала» включена в ОПОП, в вариативную часть дисциплин по выбору. Изучение дисциплины осуществляется в объеме 108 часов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организаций АПК» в 5 семестре. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. Форма контроля – зачет.

### ***1.2. Место дисциплины в учебном процессе***

Дисциплина «Моделирование компетенций персонала» в ОПОП, находится в блоке Б.1. дисциплин по выбору.

## **2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.**

Цель дисциплины заключается в изучении и освоении концептуально-теоретических основ применения компетентностного подхода в управлении персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение уровней и видов компетенций.
- усвоение методов формирования и оценки компетенций персонала в соответствии с требованиями к должности.
- умение разработать и применить модели компетенций при формировании и использовании трудового потенциала организации, отдельного работника.
- В результате освоения дисциплины студент должен:

**знать:**

- виды, структуру и направления использования моделей компетенций,
- основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации,
- основы стратегического управления персоналом,
- основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника,
- основы управления интеллектуальной собственностью
- основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала
- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.

**уметь:**

- осуществлять деловое общение
- разрабатывать модели компетенций
- применить модели компетенций при формировании и использовании трудового потенциала организации, отдельного работника
- использовать модели и профили компетенций в управлении персоналом организации.

**владеть:**

- навыками формирования требований к кандидатам на вакансию
- методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
- навыками грамотного ведения собеседования с кандидатами
- навыками сбора и анализа информации для определения ключевых компетенций персонала,
- методами реализации компетентностного подхода при формировании корпоративных компетенций.

Дисциплина предполагает формирование следующих компетенций:

- способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9)
- знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);
- знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 часов или 3 зач. ед., Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (4 часа) и семинарские занятия (6 часов), самостоятельная работа студентов – 94 часа, в 5 семестре. Форма контроля – зачет.

Таблица 1

**Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам**

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№ 5	№ 6
<b>Общая трудоемкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>3</b>	108	108	
<b>Контактная работа</b>	<b>0,25</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	
Лекции (Л)		6	6	
Практические занятия (ПЗ)		6	6	
Лабораторные работы (ЛР)				
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>2,5</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов			40	
самоподготовка к занятиям			20	
контрольная работа			32	
<b>Зачет</b>	<b>0,25</b>		<b>4</b>	
<b>Вид контроля:</b> зачет			+	

### 4. Структура и содержание дисциплины

#### 4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

**Тематический план**

Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе			Формы контроля
		лекции	практические занятия	СРС	
<b>Модуль 1.</b> Компетентностный подход в управлении персоналом	44	2	2	40	Контрольная работа, зачет
<b>Модуль 2.</b> Моделирование компетенций персонала организации	60	4	4	52	Контрольная работа, зачет
<b>Всего</b>	<b>104</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>зачет</b>
<b>Зачет</b>	<b>4</b>	-	-	-	
<b>Итого</b>	<b>108</b>				<b>зачет</b>

#### 4.2. Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

**Трудоемкость модулей и модульных единиц дисциплины**

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
<b>Модуль 1. Компетентностный подход</b>	<b>44</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>40</b>



Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
в управлении персоналом				
Модульная единица 1. Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом	22	1	1	20
Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала	22	1	1	20
<b>Модуль 2 Моделирование компетенций персонала организации</b>	<b>60</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>52</b>
Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций	34	2	2	30
Модульная единица 2 Внедрение и реализация моделей компетенций	26	2	2	22
<b>Всего</b>	<b>104</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>92</b>
Зачет	4	-	-	-
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>			

#### 4.3. Содержание модулей дисциплины

##### Модуль 1. Компетентностный подход в управлении персоналом

**Модульная единица 1.** Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом.

История компетентностного подхода. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность». Признаки, используемые для определения категории «компетенция». Классификация подходов к определению сущности понятия «компетенция». Различия понятий «компетенции» и «компетентность». Этапы развития компетентности работника. Типы и уровни компетенции. Категоризация компетенций.

##### Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала

Методологические подходы к исследованию компетенций персонала: аксиологический подход, целостный подход, личностный подход, сравнительно-исторический подход, структурный подход, процессный подход, диалектический подход, акмеологический подход, гуманистический подход, субъектный подход. Измерение компетенций. Операционализация понятия «Компетенция» в контексте работы с персоналом.

##### Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации.

##### Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций

Сущность и содержание модели компетенций персонала организации. Взаимосвязь требований и принципов формирования модели компетенций. Этапы управления и развития ключевых компетенций в организации. Жизненный цикл компетенций организации. Шкала уровней проявления (развития) компетенций. Классификация методов разработки модели компетенций в организации. Общая схема разработки и реализации модели компетенций. Проектирование модели компетенций.

##### Модульная единица 2. Внедрение и реализация моделей компетенций

Качественная оценка модели компетенций. Анализ рисков внедрения моделей компетенций в организации. Реализация модели компетенций. Структура каталога компетенций организации. Методы оценки персонала на основе компетентностного подхода. Пути преодоления сопротивления при внедрении компетентностного подхода в управлении персоналом

Таблица 4

## Содержание лекционного курса

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	<b>Модуль 1. Компетентностный подход в управлении персоналом</b>		<b>зачет</b>	<b>2</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом	Лекция 1. Этапы развития компетентности работника. Типы и уровни компетенции. Категоризация компетенций.	Контрольная работа, зачет	1
	<b>Модульная единица 2.</b> Методология исследования компетенций персонала	Лекция 2. Методологические подходы к исследованию компетенций персонала Измерение компетенций	Контрольная работа, зачет	1
	<b>Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации</b>		<b>зачет</b>	<b>4</b>
2	<b>Модульная единица 1.</b> Формирование моделей компетенций	Лекция 3. Методы разработки моделей компетенций персонала организации. Общая схема разработки и реализации модели компетенций. Проектирование модели компетенций.	Контрольная работа, зачет	2
	<b>Модульная единица 2</b> Внедрение и реализация моделей компетенций	Лекция 4. Оценка модели компетенций. Реализация модели компетенций. Структура каталога компетенций организации.	Контрольная работа, зачет	2
	<b>Всего</b>		<b>зачет</b>	<b>6</b>

## 4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

## Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
1	<b>Модуль 1. Компетентностный подход в управлении персоналом</b>		<b>зачет</b>	<b>2</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Общие вопросы компетентностного подхода к управлению персоналом	Занятие № 1. Процесс определения эффективности деятельности сотрудников	Решение ситуационных задач, зачет	1

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/ практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов
	<b>Модульная единица 2.</b> Методология исследования компетенций персонала	Занятие № 2. Анализ содержания работы сотрудников предприятия.	Решение ситуационных задач, зачет	1
	<b>Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации</b>		<b>зачет</b>	<b>4</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Формирование моделей компетенций	Занятие № 3. Общая схема разработки и реализации модели компетенций. Проектирование модели компетенций.	Решение ситуационных задач, зачет	2
	<b>Модульная единица 2.</b> Внедрение и реализация моделей компетенций	Занятие № 4. Реализация модели компетенций. Создание конструктивного конфликта для активизации внутреннего соревнования	Решение ситуационных задач, зачет	2
	<b>Всего</b>		<b>зачет</b>	<b>6</b>

#### **4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний**

Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины.

##### **4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний**

В рамках дисциплины рекомендуются следующие формы организации самостоятельной работы студентов:

- 1) самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- 2) работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- 3) подготовка к практическим занятиям;
- 4) выполнение контрольной работы;
- 5) подготовка к зачету.

Таблица 6

##### **Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний**

№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
<b>Модуль 1 Компетентностный подход в управлении персоналом</b>		<b>20</b>
Модульная единица 1. Общие вопросы компетентностного подхода к управлению	1. Практическое использование компетентностного подхода в современном обществе. 2. Достоинства и недостатки	14

№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
персоналом	компетентностного подхода в управлении персоналом. 3. Применение компетентностного подхода в России. 4. Принципы компетентностного подхода. 5. Роль компетентностного подхода в сфере управления персоналом.	
Модульная единица 2. Методология исследования компетенций персонала	6. Целостная модель компетенций. 7. Структура компетенций по уровням. 8. Классификация компетенций	6
<b>Модуль 2. Моделирование компетенций персонала организации</b>		<b>20</b>
Модульная единица 1. Формирование моделей компетенций	9. Способы создания компетенций. 10. Оценка по компетенциям. 11. Применение модели компетенций в организациях. 12. Определение и структура модели компетенций. 13. Кластер компетенций. Практика разработки кластеров компетенций. 14. Стандарты качества для модели компетенций.	14
Модульная единица 2 Внедрение и реализация моделей компетенций	15. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала. 16. Использование модели компетенций при обучении персонала. 17. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.	6
<b>Самостоятельное изучение тем и разделов</b>		<b>40</b>
Самоподготовка к занятиям		20
Контрольная работа		32
<b>ВСЕГО</b>		<b>92</b>

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

Таблица 7

п/п	Темы контрольных работ	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
-----	------------------------	---

п/п	Темы контрольных работ	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проблемы оценки персонала в современных организациях. Пути решения.</li> <li>2. Разработка модели компетенций как необходимое условие оценки персонала</li> <li>3. Преимущества и недостатки оценки персонала на основе модели компетенций.</li> <li>4. Условия эффективности программ оценки компетенций в практике деятельности организации.</li> <li>5. Практика применения технологии Assessment Center при оценке потенциального кандидата при найме на работу. Оптимизация процедуры подбора персонала по компетенциям.</li> <li>6. Кадровое обеспечение процедур «Ассесмент центра». Содержание деятельности и деловые характеристики специалистов Центра оценки.</li> <li>7. Практика использования метода интервью по компетенциям.</li> <li>8. Практика применения метода «исследование случаев (кейс-метод)» при проведении Ассесмент-центра в организации.</li> <li>9. Факторы, оказывающие негативное влияние на мотивацию сотрудников при проведении оценки по компетенциям.</li> <li>10. Разработка оценочных листов (матрица оценки) и подготовка экспертов как один из этапов проведения оценки по компетенциям.</li> <li>11. Практика разработки оценочных упражнений (тесты, деловые игры, презентация, групповые задания, анализ кейсов и т.д.) для проведения оценки по компетенциям в организации.</li> <li>12. Методическое обеспечение оценочных процедур Assessment Center.</li> <li>13. Развивающая обратная связь в Assessment Centre - как кадровая технология.</li> <li>14. Компетентностный подход как один из наиболее перспективных подходов для решения HR-задач.</li> <li>15. Практика анализа и оценки компетенций управленческих кадров</li> <li>16. Анализ проблем применения Ассесмент-центра в организации для оценки компетенций.</li> </ol>	1-10

## 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 7

### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК-9)	1-4	1-4	1-17		зачет
- знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)	1-4	1-4	1-17		зачет
знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6)	1-4	1-4	1-17		зачет

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Основная литература:

1. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2009. - 637 с.
2. Реймаров, Г. Комплексная оценка персонала [Текст] / Г. Реймаров, В. Ионов, Н. Соловьев // Управление персоналом. – 2008. - № 7.

### 6.2. Дополнительная литература:

4. Кругооом, марш! (Оценка персонала: Метод 360 градусов или круговая оценка) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nsk.erabota.ru>.
5. Магура, М. Оценка работы персонала: практическое пособие для руководителей [Текст]. / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом – 2008. - № 13.
6. Хьюзлид, М.А. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность [Текст] / М.А. Хьюзлид, Беккер Б.Е. - М.: «Вильямс», 2007. – 304 с.
7. Хьюзлид, М.А. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию / М.А. Хьюзлид, Беккер Б.Е, Битни Р.У. – М: ООО ИД Вильямс, 2007. – 432 с.
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; Гос. ун-т упр. - Москва: КНОРУС, 2009. - 358 с.
9. Маслова, В.М. Управление персоналом: учеб. / В. М. Маслова; ВЗФЭИ. - Москва: Юрайт, 2012. - 488 с.

10. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / М-во образования и науки РФ, Гос. ун-т упр.; под ред. А. Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2008. - 364 с. Периодические издания: «Менеджмент в России и за рубежом», «Управление персоналом», «Экономическая среда».

### **6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям**

Курс moodle «Моделирование компетенций персонала»

### **6.4. Программное обеспечение**

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

### **6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

1. Электронная- библиотечная система «Лань» e.lanbook.com
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/)
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [elibrary.ru](http://elibrary.ru)
5. Информационные справочные системы:
6. Справочно-правовая система КонсультантПлюс
7. Информационно – аналитическая система «Статистика».

Таблица 9

## КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

Кафедра «Управление персоналом».

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина: «Моделирование компетенций персонала».

Общая трудоемкость дисциплины 108 часов: лекции 6 часа; практические занятия 6 часов; СРС 92 часа.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое кол-во экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ.	Каф.		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Основная										
Л, СРС	ПЗ, Управление персоналом организации, 637 с.	под ред. А. Я. Кибанова.	Москва: ИНФРА-М	2009	+	-	+	+	12	12
Л, СРС	ПЗ, Комплексная оценка персонала	Г. Реймаров, В. Ионов, Н. Соловьев	Москва	2008	+	+	+		12	10
Л, СРС	ПЗ, Управление персоналом организации	Кибанов А. Я.	КноРус	2016	+		+	+	12	10

/Директор научной библиотеки каб      Председатель МК Баси      Зав. кафедрой СФ



## 7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля: контрольная работа, решение ситуационных задач.

Форма контроля выбирается преподавателем. При желании студента может быть предусмотрено выполнение им дополнительных форм, для получения дополнительных баллов.

Промежуточный контроль – зачет. Содержание зачета: выполнение итогового задания.

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных и практических занятий необходимо использовать средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – LMS Moodle (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.).

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной научной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения занятий, написания учебных и творческих работ.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения письменных заданий. При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания: изучают рекомендованную научно-практическую литературу; готовятся к практическим занятиям; выполняют контрольные работы, выполняют самостоятельные творческие работы (проводят исследования в сети Интернет, проводят мониторинг и др.); участвуют в выполнении практических заданий.

Также при самостоятельном изучении материала студентам предлагается написание конспекта. Для этого необходимо использовать учебную и научную литературу, электронные образовательные ресурсы. Также для подготовки к занятиям рекомендуется использовать сеть Интернет.

Для успешной подготовки и сдачи зачета с оценкой необходимо проделать следующую работу:

- Изучить теоретический материал, относящийся к каждому из разделов.
- Выполнить задания, предлагаемые преподавателем в течение семестра.

## 10. Образовательные технологии

Таблица 10

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Формирование моделей компетенций	ПЗ	Ситуационные задачи	4
<b>Всего</b>			<b>4</b>
Из них в интерактивной форме			4

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

ФИО, ученая степень, ученое звание